



Asamblea General

Distr. general
14 de febrero de 2008
Español
Original: inglés

Sexagésimo segundo período de sesiones

Temas 133 y 134 del programa

Gestión de los recursos humanos

Dependencia Común de Inspección

Informe de la Dependencia Común de Inspección sobre el examen del concurso nacional de contratación como instrumento de contratación

Nota del Secretario General

Adición

El Secretario General tiene el honor de transmitir para la consideración de los miembros de la Asamblea General sus observaciones sobre el informe de la Dependencia Común de Inspección titulado “Examen del concurso nacional de contratación como instrumento de contratación” (JIU/REP/2007/9) (véase A/62/707).



Resumen

Esta nota se presenta a la Asamblea General de conformidad con el apartado d) del párrafo 4 del artículo 11 del estatuto de la Dependencia Común de Inspección. En ella aparecen las observaciones del Secretario General sobre el informe de la Dependencia Común de Inspección titulado “Examen del concurso nacional de contratación como instrumento de contratación”, en el que se analizan el sistema de concursos nacionales, tanto en la etapa de los exámenes como en la etapa de la contratación propiamente dicha, y la repercusión que ha tenido sobre los resultados en materia de contratación alcanzados por la Organización.

El Secretario General acoge complacido el informe de la Dependencia Común de Inspección y observa con satisfacción que en él se reconoce que los concursos nacionales de contratación, en general, son útiles para lograr los objetivos fijados por la Asamblea. El Secretario General está de acuerdo en términos generales con varias recomendaciones hechas, dado que la Organización conoce bien las cuestiones que se plantean y ha estado tratando activamente de resolverlas. Aunque apoya las principales conclusiones del informe de la Dependencia Común de Inspección, el Secretario General quiere poner de relieve que algunas de sus recomendaciones exigirán la adopción de decisiones de política por parte de la Asamblea, antes de su aplicación.

I. Introducción

1. En el informe de la Dependencia Común de Inspección titulado “Examen del concurso nacional de contratación como instrumento de contratación” (véase A/62/707) se evalúan los procesos de celebración de exámenes y de contratación y su influencia en los resultados alcanzados por la Organización en materia de contratación.

2. Al Secretario General le complace que en el informe de la Dependencia Común de Inspección se reconozca que el sistema de concursos nacionales de contratación ha alcanzado en general los tres objetivos principales previstos en las resoluciones pertinentes de la Asamblea General. En el párrafo 46 del informe del Secretario General titulado “Invertir en el personal” (A/61/255) se indica que, “un medio importante para aumentar la representación de los Estados Miembros son los concursos nacionales para los Estados Miembros que no están representados, están insuficientemente representados o están por debajo del límite conveniente”. En el informe de la Dependencia Común de Inspección se incluyen datos cualitativos y cuantitativos que corroboran las afirmaciones del Secretario General y confirman que la contratación hecha utilizando la lista que se prepara con los concursos nacionales ha tenido una repercusión significativa en el mejoramiento de la representación geográfica en la Organización. En el informe (párr. 17) se dice que un total del 84% de los directores opinaron que los conocimientos y aptitudes profesionales de los funcionarios contratados mediante los concursos nacionales eran buenos o excelentes, lo cual demuestra que el programa permite incorporar a la Organización profesionales jóvenes de alta competencia. Además, los funcionarios contratados de esa manera han contribuido a mejorar la representación de los géneros en la Secretaría, dado que, en promedio, el 56,8% de las personas contratadas mediante los concursos nacionales durante los últimos cinco años han sido mujeres.

3. Aunque en el informe se destacan diversos inconvenientes de los procesos que forman parte del programa, cabe señalar que en la actualidad se están tomando medidas para abordar y corregir esas deficiencias.

II. Observaciones sobre recomendaciones específicas

Recomendación 1

La Asamblea General debería pedir al Secretario General que informe en su sexagésimo tercer período de sesiones sobre la aplicación de las recomendaciones formuladas en el informe, en particular las encaminadas a reducir la duración del proceso de los concursos nacionales de contratación y mejorar la gestión de las listas de dichos concursos.

4. El Secretario General presentará a la Asamblea General en su sexagésimo tercer período de sesiones un informe sobre la aplicación de las recomendaciones que figuran en el informe de la Dependencia Común de Inspección, si la Asamblea así lo pide.

Recomendación 2

El Secretario General debería reglamentar mediante una publicación administrativa todo el proceso del concurso nacional de contratación, incluidos el anuncio, la convocatoria y la organización de dicho concurso, y determinar claramente la delegación de atribuciones en los distintos elementos del proceso de toma de decisiones y ejecución.

5. El Secretario General está de acuerdo con las recomendaciones sobre la reglamentación de todo el proceso de los concursos nacionales de contratación mediante instrucciones y circulares administrativas. En la actualidad, el proceso del concurso se basa en su mayor parte en decisiones tomadas por distintos directores y en procedimientos establecidos de manera oficiosa, inspirados en las características del examen para el paso del cuadro de servicios generales al cuadro orgánico. Sin embargo, los dos sistemas difieren en varios aspectos y el Secretario General reconoce que algunos detalles decisivos del proceso, como los criterios para la organización de los exámenes, la preselección de los candidatos, la evaluación y la selección, aunque están claramente regulados internamente, quizá no sean suficientemente transparentes para todos los interesados.

Recomendación 3

El Secretario General debería tomar medidas concertadas para mejorar la fiabilidad de la planificación del personal para los concursos nacionales e integrarla de forma coherente en la planificación estratégica general del personal de la Organización.

6. El Secretario General está de acuerdo con esta recomendación. Como indicaron los Inspectores, la planificación estratégica de la fuerza de trabajo es una nueva tarea asignada al Servicio de Planificación, Administración y Supervisión de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y los trabajos conexos están todavía en su etapa inicial. En la reestructuración de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos sugerida por el Secretario General en la sección 28C, Oficina de Gestión de Recursos Humanos, del proyecto de presupuesto por programas para el bienio 2008-2009 (A/62/6 (Sect. 28C) y Corr.1), se prevé una redistribución de las funciones de formulación de la política de recursos humanos, planificación estratégica y supervisión a fin de aumentar las posibilidades con que cuenta la Organización para atraer y retener a funcionarios de alta calidad y reforzar la capacidad en esas esferas. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos tratará de fortalecer la capacidad de planificación de la fuerza de trabajo, incluso haciendo de manera continua análisis, proyecciones y previsiones globales integrados, y apoyará la vigilancia de las actividades de gestión de recursos humanos.

7. La reestructuración propuesta de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos tiene, entre otros objetivos, el de atender las preocupaciones manifestadas por los Inspectores respecto de la necesidad de coordinar más de cerca la labor de la Sección de Exámenes y Pruebas con la planificación de la fuerza de trabajo y el de mejorar la planificación de los concursos nacionales de contratación y la gestión de las listas de contratación resultantes de ellos.

Recomendación 4

El Secretario General debería velar por que la determinación de los grupos ocupacionales en los que se organizan concursos sea conforme con la política general de recursos humanos de la Organización.

8. El Secretario General está de acuerdo con esta recomendación. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos tratará de evitar una especialización excesiva de los grupos ocupacionales y organizar concursos nacionales de contratación en grupos ocupacionales más generales.

Recomendación 5

El Secretario General debería elaborar y aplicar una serie de medidas encaminadas a reducir la duración del actual proceso del concurso nacional de contratación, en particular, la fase de exámenes, invirtiendo en el proceso recursos financieros proporcionados. Se deberían fijar y publicar las fechas exactas del comienzo y del final de la fase de exámenes.

9. El proceso actual del concurso es particularmente largo en la etapa de corrección, actividad para la cual los recursos financieros disponibles son escasos o nulos. En la mayoría de los casos, los miembros de las juntas ofrecen voluntariamente su tiempo para calificar los exámenes y cumplen esta tarea además de desempeñar sus funciones ordinarias. Si en algún momento se dispone de recursos financieros de conformidad con lo indicado en la recomendación 5, la etapa de calificación se podría reducir significativamente, con lo cual sería posible anunciar públicamente las fechas exactas de comienzo y fin de la fase de exámenes. En síntesis, el Secretario General está de acuerdo con la recomendación 5, pero no puede comprometerse a ponerla en práctica si no se consignan los recursos necesarios.

Recomendación 6

El Secretario General debería emprender medidas encaminadas a lograr una mayor responsabilidad institucional común en la Organización en apoyo de la labor desarrollada por las juntas especializadas de examinadores. Con el fin de mantener la elevada calidad del proceso de exámenes, deberían establecerse criterios detallados para la selección de los miembros de las juntas y debería reconocerse adecuadamente en el sistema de evaluación de la actuación profesional (PAS) el trabajo realizado por los miembros de las juntas.

10. El Secretario General está de acuerdo en general con esta recomendación. Se prepararán normas detalladas para elegir a los miembros de las juntas. Se está considerando la posibilidad de reconocer sistemáticamente como parte del PAS el trabajo hecho por los miembros de las juntas y otras actividades que los funcionarios desempeñan más allá de sus tareas ordinarias.

Recomendación 7

En el marco de la nueva publicación administrativa que reglamente el sistema de los concursos nacionales de contratación, el Secretario General debería reorganizar y fortalecer la Junta Central de Exámenes para la Contratación con el mandato de que desempeñe un importante papel de supervisión estratégica en el proceso de los concursos nacionales de contratación.

11. Aunque la Junta Central de Exámenes para la Contratación ya tiene funciones importantes de supervisión, el Secretario General reconoce que su composición, funcionamiento, objetivos y atribuciones no están tan claramente definidos y reglamentados como los de la Junta Central de Exámenes. El Secretario General está de acuerdo con la recomendación de que se publique una instrucción administrativa que rijan todo el proceso de los concursos nacionales de contratación con una clara delegación de atribuciones respecto de los distintos elementos del proceso de adopción de decisiones y del proceso operacional.

Recomendación 8

El Secretario General debería elaborar y poner en ejecución un plan de acción con miras a reorganizar el actual sistema de gestión de la lista de los concursos nacionales de contratación para subsanar las deficiencias identificadas, incluido el sistema integrado de contratación y reasignación en la categoría P-2, y fortalecer el apoyo y los instrumentos del sistema mediante las tecnologías de la información y el sitio web.

12. El Secretario General coincide con los Inspectores en que la cantidad de candidatos que ahora figura en la lista excede a la que se necesita para cubrir los puestos vacantes de la Organización de categoría P-2. En general, es inevitable que siempre haya más candidatos en la lista que puestos disponibles. Para que realmente haya un proceso competitivo, como lo exige la Asamblea General, es preciso dar a los directores de programas la oportunidad de elegir entre varios candidatos cualificados.

13. En vista de lo indicado, el Secretario General, desde hace un tiempo, ha estado considerando distintas iniciativas encaminadas a reducir el número de candidatos incluidos en la lista del concurso nacional de contratación. Una iniciativa importante es la propuesta reciente de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de fusionar la Sección de Exámenes y Pruebas con el Servicio de Dotación de Personal como parte de una nueva División de Contratación y Colocación de Personal, según se explica en el presupuesto por programas para el bienio 2008-2009. En su informe, la Dependencia Común de Inspección dijo que la actual separación entre la Sección de Exámenes y Pruebas y el Servicio de Dotación de Personal en dos divisiones distintas ha creado dificultades de comunicación que han dado por resultado un proceso de planificación no confiable. Si la Sección de Exámenes y Pruebas se fusiona con el Servicio de Dotación de Personal en una misma división se fortalecerán las comunicaciones durante el proceso de planificación y la Oficina de Gestión de Recursos Humanos estará en mejores condiciones de ocuparse con eficacia de la planificación estratégica de la fuerza de trabajo para la Organización.

14. Aunque algunas iniciativas, como la fusión, tienen por objeto controlar la incorporación de candidatos a la lista, otras están encaminadas a aumentar la contratación de los candidatos ya incluidos en ella. La Dependencia Común de

Inspección ha reconocido en su informe que la Organización ha introducido recientemente una política en virtud de la cual los candidatos de los concursos nacionales de contratación son colocados en puestos de categoría P-2 que han estado vacantes durante tres meses o más. La primera serie de esos trámites de colocación ha quedado terminada, y el resultado ha sido la incorporación de 11 nuevos funcionarios. Por lo tanto, la nueva política ha tenido resultados positivos. Pronto se procederá a una segunda serie de colocaciones y en ella se aprovecharán diversas conclusiones extraídas de la primera serie.

15. La Organización también está tratando de aumentar el número de candidatos incluidos en la lista que son contratados en la categoría P-3. Para cada vacante de categoría P-3 que aparece en el sistema Galaxy de dotación de personal, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos hace una búsqueda en la lista de los concursos nacionales de contratación y presenta los nombres de candidatos idóneos a los directores de programas, para su consideración. En enero de 2007, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos volvió a demostrar su compromiso de utilizar los candidatos que figuran en la lista disponiendo que los directores de programas justifiquen la selección de candidatos externos que no han aprobado un examen de un concurso nacional de contratación. También se ha empezado a celebrar consultas para asegurar que el sistema electrónico de dotación de personal identifique a los candidatos incluidos en la lista del concurso que se presentan en línea para vacantes de categoría P-3.

16. La Dependencia Común de Inspección también se ha referido a diversas iniciativas encaminadas a reducir el tamaño de la lista de candidatos, por ejemplo disminuyendo el número de países en los que se organizan concursos nacionales de contratación y eliminando automáticamente de la lista a candidatos, una vez transcurrido un determinado número de años. El Secretario General pedirá la orientación de los Estados Miembros a este respecto.

17. La Organización puede conseguir que la lista cambie aumentando el número de puestos disponibles más allá de los que caen dentro de la categoría de distribución geográfica. En este sentido, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos ya ha ampliado la posibilidad de contratar a candidatos que figuran en la lista de los concursos nacionales de contratación para llenar puestos financiados con recursos extrapresupuestarios y la cuenta de apoyo y se propone considerar otras medidas en este sentido, de acuerdo con los mandatos vigentes de la Asamblea General.

18. En relación con la observación hecha por la Dependencia Común de Inspección de que, para la gestión de la lista, no hay medios suficientes de tecnología de la información, cabe señalar que la Secretaría ha empezado a trabajar en el desarrollo de un nuevo sistema de gestión de las competencias que, según se prevé, en 2008 reemplazará el actual sistema electrónico de dotación de personal. El nuevo sistema de gestión de las competencias resolverá varios de los problemas señalados por la Dependencia Común de Inspección en relación con el sistema actual de gestión de la lista de los concursos nacionales de contratación.

19. El sistema de gestión de las competencias dará a los candidatos un acceso mayor a la información y les proporcionará un instrumento para gestionar por sí mismos su candidatura. También mejorará las comunicaciones con los candidatos.

Recomendación 9

El Secretario General, en su calidad de Presidente de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación, debería proponer que la Red de Recursos Humanos de la Junta de los Jefes Ejecutivos considere la posibilidad de que las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas cooperen voluntariamente en lo relativo a los concursos de contratación, la gestión de las listas y las cuestiones de contratación conexas.

20. El Secretario General, en su condición de Presidente de la Junta de los Jefes Ejecutivos, toma nota de la recomendación de la Dependencia Común de Inspección y hará lo posible por asegurar que, sobre una base voluntaria, las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas cooperen entre sí.

III. Conclusión

21. Como se indicó al comienzo de esta nota, el Secretario General está al tanto de muchas de las cuestiones que se examinan en el informe de la Dependencia Común de Inspección y ha estado tratando de tomar medidas correctivas. Con la aplicación del sistema de gestión de las competencias en 2008, se espera poner en práctica varias de las recomendaciones formuladas en ese informe. El Secretario General pedirá a la Asamblea General que, en su sexagésimo tercer período de sesiones aclare diversas cuestiones de política, incluidas las referentes a la inclusión de vacantes y la eliminación de candidatos de la lista.
